

BAB II

STUDI PUSTAKA

A. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis pengubahan perilaku karyawan dalam suatu arah guna mencapai tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan tentang keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka. Dalam pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian-keahlian yang dapat langsung terpakai pada pekerjaan.

Menurut Wilson Bangun (2012:57) pelatihan adalah *“proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif”*.

Sedangkan menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan *“aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya”*.

Menurut Rachmawati (2008:110) pelatihan merupakan *“wadah bagi karyawan, di mana mereka mempelajari sikap, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan”*.

Menurut Simanjuntak (2005:64) pelatihan merupakan “*bagian dari investasi SDM untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai*”.

Sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

2. Tujuan Pelatihan

Menurut Handoko (2012:56) pelatihan mempunyai tujuan “*untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu*”. Selain itu pelatihan dapat digunakan untuk mencapai tujuan tertentu, baik yang bersifat umum maupun khusus.

Berbagai tujuan khusus dari suatu program pelatihan dan pengembangan adalah:

1. Meningkatkan Produktivitas

Pelatihan dan pengembangan tidak hanya ditujukan untuk tenaga kerja yang masih baru saja, tapi juga tenaga kerja lama. Ini di maksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan tenaga kerja lama dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Di samping itu, kemampuan yang lebih tinggi dapat meningkatkan hasil (*output*) lebih baik lagi.

2. Meningkatkan Kualitas

Dengan diselenggarakannya program pelatihan dan pengembangan yang dapat diperbaiki tidak hanya kualitas produksi, tapi juga akan memperkecil kemungkinan dilakukannya kesalahan oleh para pekerja, sehingga kualitas *output* akan tetap terjaga dan bahkan mungkin semakin meningkat.

3. Meningkatkan Mutu Perencanaan Tenaga Kerja

Dengan pelatihan dan pengembangan akan memudahkan seorang pekerja untuk mengisi lowongan jabatan dalam organisasi, sehingga perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam bagian tentang perencanaan tenaga kerja sudah ditegaskan bahwa antara program perencanaan tenaga kerja dengan pelatihan dan pengembangan tidak dapat dipisahkan, karena dalam suatu perencanaan tenaga kerja suatu organisasi merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara kuantitatif dan kualitatif, baik untuk masa kini atau masa yang akan datang. Untuk memperoleh tenaga kerja dengan kualitas yang sesuai dengan yang diharapkan, diperlukan program pelatihan dan pengembangan.

4. Meningkatkan Semangat (*morale*) Tenaga Kerja

Program pelatihan dan pengembangan akan memperbaiki iklim dan mengurangi ketegangan-ketegangan yang terjadi dalam organisasi, sehingga akan menimbulkan reaksi-reaksi positif dari tenaga kerja yang bersangkutan.

5. Sebagai Balas Jasa Tidak Langsung

Dengan memberikan kesempatan kepada seorang tenaga kerja untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa kepada tenaga kerja yang bersangkutan atas prestasinya dimasa lalu, karena dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan berarti tenaga kerja tersebut berkesempatan untuk mengembangkan dirinya.

6. Meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pelatihan dan pengembangan yang baik dapat mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam organisasi, sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan memberi ketenangan dan stabilitas pada sikap mental tenaga kerja.

7. Mencegah Kedaluwarsaan

Program pelatihan dan pengembangan dapat mendorong inisiatif dan kreativitas tenaga kerja, sehingga dapat mencegah terjadinya sifat kedaluwarsaan seorang tenaga kerja yang terjadi bila kemampuan yang dimilikinya tertinggal oleh kemampuan yang diperlukan sesuai dengan perkembangan teknologi.

8. Kesempatan Pengembangan Diri

Program pelatihan dan pengembangan akan memberi kesempatan bagi seorang tenaga kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya, termasuk meningkatkan perkembangan kepribadian.

3. Indikator dalam Pelatihan

Dalam sebuah organisasi, kebutuhan akan pelatihan dapat di ketahui dari beberapa indikator. Namun demikian tetap harus disadari bahwa indikator tersebut hanya menunjukkan tanda adanya kebutuhan akan pelatihan yang perlu ditindak lanjuti dengan melakukan analisis kebutuhan akan pelatihan, baik ditingkat organisasi, jabatan atau tugas, maupun individu (Hasibuan, 2016:74).

Menurut Sutrisno (2009:69) terdapat beberapa indikator dalam pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sumber daya moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Menghindarkan kemunduran
9. Meningkatkan perkembangan pegawai

4. Jenis-jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang di selenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif.

Menurut Widodo (2015:86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

1) Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)

Adalah pelatihan yang menggunakan situasi dalam pekerjaan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan dengan supervisi langsung dari seorang pelatih yang berpengalaman.

2) Magang (*apprenticeship*)

Proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.

3) Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)

Metode menggunakan situasi di luar pekerjaan. Peserta pelatihan menerima representasi tiruan suatu aspek organisasi dan di minta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya.

4) Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)

Pelatihan dengan tujuan meningkatkan keterampilan, terutama yang bersifat tehnik.

5) Simulasi kerja (*job simulation*)

Suatu situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi sebenarnya, tetapi merupakan gambaran saja dan para peserta harus memberikan respon atas setiap aktivitas tersebut.

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha.

Menurut Anoraga (2014:32) produktivitas kerja merupakan:

“suatu tingkah laku, di mana produktivitas kerja dapat menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatar belakangnya”.

Sedangkan menurut Melayu S.P. Hasibuan (2012:94) produktivitas kerja adalah:

“perbandingan antara output (keluaran) dengan input (masukan), dimana output (keluaran) harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik dibandingkan input (masukan).”

Menurut Simanjutak (2011:141) produktivitas kerja merupakan *“tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut”.*

Menurut Wibowo (2007:109) produktivitas adalah *“hubungan antara keluaran dengan masukan yang diperlukan”.*

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2. Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun

faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja menurut Sedarmayanti, (2009:72-76), yaitu sebagai berikut:

1. Sikap mental, berupa :

- a. Motivasi kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Etika kerja

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan di sini dapat berarti pendidikan *formal* maupun *non formal*. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas akan mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

4. Manajemen

Pengertian manajemen di sini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan karyawan. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

5. Hubungan Industrial Pancasila

Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka, akan :

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

7. Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi jika mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

8. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya bertujuan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

10. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, terkadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang digunakan tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan :

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12. Kesempatan berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi di dalam meningkatkan produktivitas kerja.

3. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:56) pengertian produktivitas kerja memiliki dua dimensi yaitu:

- a. Efektivitas, merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai.

- b. Efisiensi, merupakan ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (*input*) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana.

Berdasarkan teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa sintesa produktivitas kerja dapat diukur dengan adanya semangat dan disiplin kerja dari pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, dengan selalu berdasarkan pada cara kerja yang telah ditetapkan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan. Sehingga indikator produktivitas kerja dalam penelitian ini yaitu: efektivitas dan efisiensi.

C. Kerangka Pemikiran

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Pada bagan di bawah ini dapat dilihat bahwa Pelatihan memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja.



Gambar 4

Bagan Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

D. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian, dasar suatu acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan yang melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung antara lain sebagai berikut:

Tabel 1
 Penelitian Terdahulu

No	Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Luh Putu Ega Apriliyanti (2016), Jurnal Vol. 04 No. 01, ISSN 2355-5408	Pelatihan (X1), Kepuasan Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linear berganda	Terdapat pengaruh positif dari pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, terdapat pengaruh positif dari pelatihan terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dari pelatihan terhadap produktivitas, terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.
2	Safitri Indriyani (2013), Jurnal Bisnis Vol. 03 No. 02	Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian dan pembahasan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara signifikan.

No	Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3	Meylisa Walukow (2016), Jurnal Bisnis Administrasi Vol. 02, No.01	Pelatihan (X), Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
4	Yudi Siswadi (2016), Jurnal, Vol, 04, No. 03	Pelatihan (X1) Disiplin kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
5	Endang Haryati dan Jessica Debora Sibarani (2015), Jurnal Bisnis Administrasi, Vol. 04, No. 02	Pelatihan (X), Produktivitas kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja.